

留学生を採用する会社の方針

～企業の異文化理解度と
マッチングポジションマップ～

2020年12月17日(木)

ヒューマンアーツ株式会社

代表取締役 中嶋一統

【このコーナーの構成】

<主 旨>

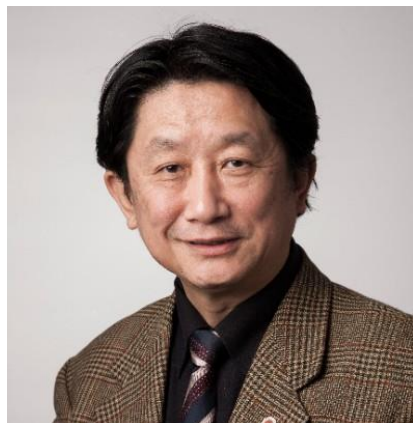
留学生(外国人)を採用する企業側の雇用方針と
実際の異文化理解度のギャップを調べさせて、
企業と自分との適切なマッチングを考えさせる

- 1) 企業の外国人受け入れ力の見抜き方
- 2) 4つの企業タイプ分類とマッチングポジションマップ
- 3) 企業人から見た提言として

中嶋 一統 (いっとう)

自己紹介

ヒューマンアーツ株式会社 代表取締役



1959年1月生
兵庫県西宮市出身
上智大学文学部新聞学科
趣味 映画、ヨット
クラシック、合唱
モータースポーツ
海外文化と旅

1983年 新卒で準大手広告会社(現I&S BBDO)に入社
マーケティング部門で、花王(株)の入浴剤バブの市場調査、販売
促進を担当、当時トップシェアのバスクリンを逆転に貢献。
1990年 玩具業界に転身、バンダイ始め大手各社の商品企画、
開発を手掛け、キャラクター商品のプロデューサーとして活躍。
2001年~02年「トワールバトン」(タカラ)を大ヒットに。
2004年 パソコン周辺機器の最大手(株)バッファロー入社。
直後にディズニーUSBメモリの商品化事業に成功、2006年に
市場開発本部長兼NAS事業部長に就任。後PCコンポーネント
事業部長、SNS運営子会社代表取締役等歴任。2013年退職
2014年 ヒューマンアーツ株式会社設立
人才育成事業を経て、現在BtoC商品企画開発コンサルタント

◆実績

- ・トワールバトン(発売元タカラ)2年間で130万個販売
- ・ワンセグチューナー「ちょいテレ」当初予測40倍の大ヒット
- ・著書3冊「宣伝にカネをかけず2倍売る」等(エール社刊)

本日お伝えしたいこと

》企業にとっての採用活動の成功とは

学生が入社後、企業風土になじみ、能力を開花させて貢献してくれること

ミスマッチによる早期退職を防ぎたい

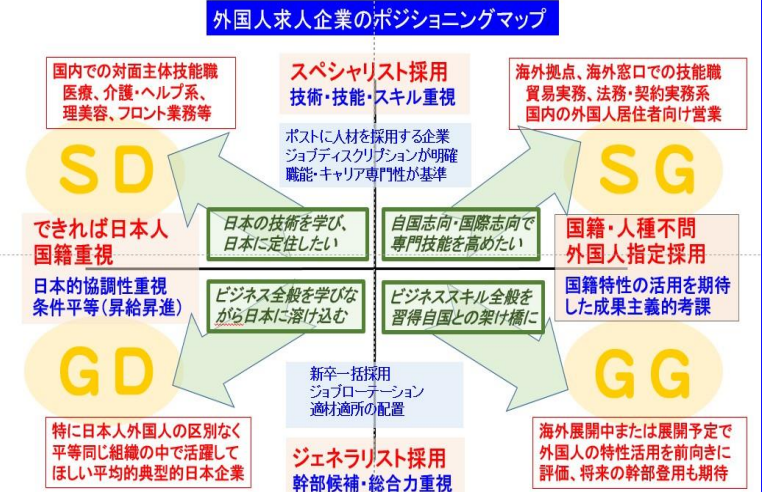
① 徹底的な企業研究

② 学生の決意・覚悟

③ 適切なマッチング

「外国人受容力」7つの指標

- ① 全体的な英語力
- ② フレックスタイム制の有無
- ③ 人事異動や転勤の内示期間
- ④ 上司との個人面談の回数
- ⑤ デスク配置
- ⑥ 服装規定や制服の有無
- ⑦ 朝礼・終礼の有無、頻度



① 徹底的な企業研究

求人はしていても……

★本当に外国人を受け入れる体制体質があるのかを見抜く必要

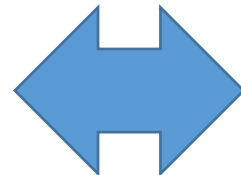
👉 外国人や留学生を募集していながら、その体制ができていない会社は意外に多い……**早期退職につながる**



➡ キーワードは、「**個**」

社員の「**個**」や「**個性**」を大切にしている会社は、外国人がなじみやすい体質や体制が自然に備わっている率が高い

日本人の「**全体主義**」



外国人の「**個人主義**」

それだけでなく、日本人には歴史的外国人アレルギーがある

- 無意識下の「外国人アレルギー」
……鎖国と明治の脱亜入欧思想が原点？
- 語学コンプレックス
……旅行も少なく、してもガイド付きツアー
- 文化としての「同調圧力」
……協調性の良さや団結心の裏がえし

ズケズケものを言う、デリカシーがない、権利ばかりを主張する、謝らない、無礼、長幼の序がない、歩きながらモノを食べる……

≫「個」の受容度をチェックするための着眼点

- ① 公開資料でわかること
……海外取引先の有無、海外拠点の存在や規模
- ② 聞いてわかること
……社員規則や昇給昇格制度、人事考課過程等
- ③ 見てわかること
……オフィス環境、制服の有無や服装の自由度



7つの例(指標)

「外国人受容力」＝「個の許容度」を推測する7つの指標

- ① 全体的な英語力……英語学習支援体制（TOEIC受験等）はあるか？
- ② フレックスタイム制はあるか？ →あればコアタイムは？
- ③ 人事異動や転勤の内示は辞令の何日前か？
- ④ 上司との個人面談は年に何回あるか？
- ⑤ デスク配置 →フリーアドレス or シマ、さらにパーテーションは？
- ⑥ 服装規定の有無 女子社員に制服は？
- ⑦ 朝礼・終礼の有無、頻度は？

★ 従業員イキイキに
★ 自主的清掃・清潔に
★ 外国人社員定着に

＝ 自然な外国人受容体質に

転勤前の打診時期(国内転勤)

・1日～1週間前	8.2%
・1週間超～2週間前	13.3%
・2週間超～1ヶ月前	34.9%
・1ヶ月超～2ヶ月前	32.5%
・2ヶ月超～3ヶ月前	7.6%
・3ヶ月より前	3.6%

※「内示」ではなく打診時期、実際の内示はこれより近くなります。

参照:「[企業の転勤の実態に関する調査\(2016年8月～9月実施\)](#)」

独立行政法人労働政策研究・研修機構

② 学生の本心と覚悟

本心4分類

スペシャリスト志向

日本で日本の技術を学んで、日本に定住したい

国際志向で専門技能技術を高め、成長成功したい

ドメスティック志向

ビジネス全般を学びながら日本に溶け込みたい

グローバル志向

ビジネススキル全般を習得
自国との架け橋になりたい

ジェネラリスト志向

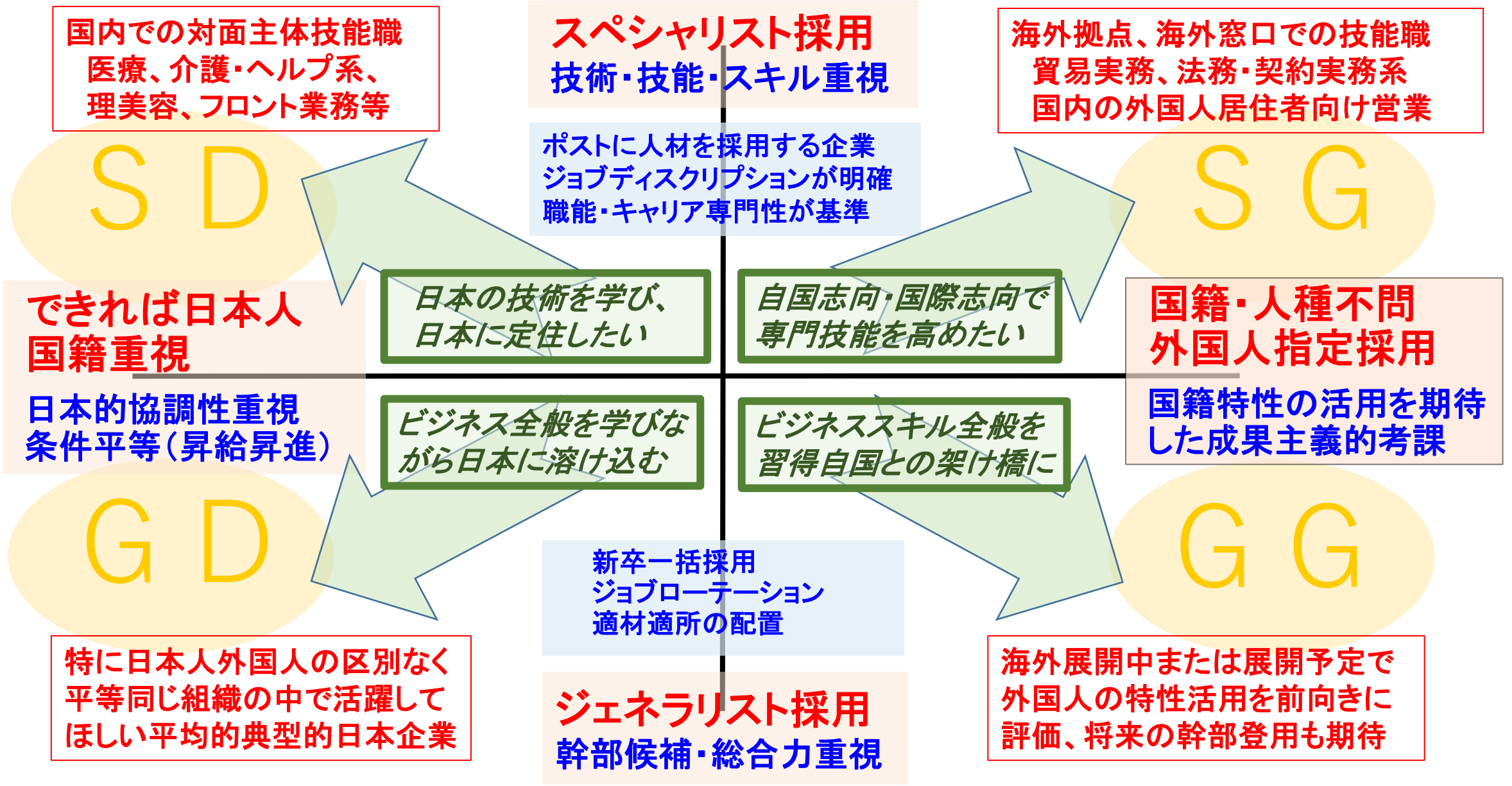
いづれにしても、
働くのは日本企業



決意と覚悟はあるのか

③ 適切なマッチングの指導

外国人求人企業のポジショニングマップ



3) 就職指導を行っている先生方へ私見としての提言

➤ 就職活動の成功とは……早期転職の徹底回避

① 徹底的な「企業研究」

➤ 3つの着眼点から必要項目を整理する

- ◎ 公開資料でわかること
- ◎ 聴いてみてわかること
- ◎ 訪問してわかること

➤ 4つのタイプ分けをおこなう

- ◎ SG……スペシャリストで外国人の特性を活かして欲しい企業
- ◎ SD……スペシャリストで日本人と同じように働いて欲しい企業
- ◎ GG……ジェネラリストで外国人の特性を活かして欲しい企業
- ◎ GD……ジェネラリストで日本人と同じように働いて欲しい企業

3) 就職指導を行っている先生方へ私見としての提言

➤ 就職活動の成功とは……早期転職の徹底回避

② 個々の学生に自分の志望に関する本心を自覚させる

➤ スペシャリスト志向なのか、実はジェネラリスト志向なのか

➤ 「日本に留まる意志」=「日本企業で働く覚悟」はどこまで？



③ 企業と学生の適合（マッチング）の指導

ま と め

≫ 就職活動の成功とは……早期の転職を徹底回避



① 徹底的な「企業研究」を奨める

② 「本心の自覚」と「決意・覚悟」

③ 適切なマッチングの指導

留学生を採用する会社の方針

～企業の異文化理解度と
マッチングポジションマップ～

ご清聴ありがとうございました

中嶋 一統